

Contrats aidés CUI-CAE dans l'Éducation Nationale

Halte au travail gratuit

Travailler 24h payées 20 ça suffit !

Il existe un principe de base : tout travail mérite salaire. Mais dans le premier degré, de nombreuses et nombreux AVS en CUI travaillent 24h alors qu'ils et elles sont payé-e-s 20h.

Cela est illégal. En effet, à l'inverse des AESH et des AED (Assistant d'éducation), le statut du CUI permet la modulation mais pas l'annualisation. C'est à dire qu'il est possible d'avoir des semaines « hautes » et des semaines « basses » (par exemple faire 22h une semaine mais seulement 18h la semaine suivante) à condition toutefois qu'elles soient indiquées dans le contrat de travail et dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire (donc maximum 22h pour un contrat de 20h) car au-delà les heures sont majorée (détail en page 2). Mais en aucun cas il n'est possible d'étaler un volume horaire total sur l'année. Or les vacances scolaires ne sauraient être considérées comme des semaines basses. Le fait que l'école soit fermée s'apparente à une situation de chômage technique dont les salarié-e-s en CUI ne sauraient être tenus responsables. De plus, cette

pratique revient à priver les personnels de l'indemnité prévue à l'**article L3141-29 du Code du Travail**, qui stipule que pendant ces périodes de fermeture, les salariés doivent se voir attribuer une indemnité identique à celle des congés payés, c'est-à-dire au moins égale au salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient continué à travailler. D'ailleurs, cette pratique de l'annualisation de fait a plusieurs fois été condamnée par les conseils de Prud'hommes. Dans certains départements, toutes et tous les AVS en CUI (à part certains qui le refusent à raison) travaillent 24h au lieu de 20. Ensemble, nous pouvons obtenir que le temps de travail soit de 20h rémunérées 20 ou de 24h rémunérées 24 pour ceux et celles qui le souhaitent.

Sud-Education, dans certains départements, constitue un recours collectif aux prud'hommes. Nous invitons les collègues qui souhaitent y participer à contacter le syndicat Sud-Education de son département ou académie.

Quelques droits à faire respecter

pour les personnels en CUI-CAE effectuant des missions d'AVS¹, d'aide administrative ou de surveillance dans les écoles ou les établissements du second degré.

Pas de modification du contrat de travail sans avenant

Les contrats d'AVS ou d'aide administrative sous CUI-CAE sont des CDD de droit privé. C'est donc le code du travail qui s'applique, il n'y a pas de convention collective les concernant.

Le contrat de travail doit mentionner la durée hebdomadaire de travail ainsi que les horaires de travail. Toute modification au contrat de travail doit donner lieu à la signature d'un avenant, en particulier pour ce qui concerne la modification des horaires de travail.

¹ Le terme AVS peut être remplacé par AESH mais attention, nous parlons ici des personnels sous CUI-CAE et non des AESH (ex-AVS) de droit public en CDD ou CDI.

Un CDD de droit privé ne peut mener à un licenciement que pour faute grave. Le fait de refuser de signer un avenant au contrat de travail ne peut pas être considéré comme une faute grave. Les personnels dont le contrat est en cours à qui l'on propose de signer un avenant pour modifier leurs horaires de travail (conséquence de l'application de la réforme des rythmes) peuvent donc refuser de le signer sans avoir à fournir de justification particulière. Illes peuvent toutefois le faire s'illes le jugent pertinent (autre emploi, garde d'enfant etc.). Illes ne seront pas considéré-e-s comme démissionnaires pour autant. En revanche, il faut qu'illes s'attendent à ce que l'administration refuse de leur renouveler leur contrat, le statut précaire de leur situation impliquant «travaille et tais-toi si tu veux être renouvelé ». Ceci étant dit, l'administration peine à trouver des personnels pour des missions AVS ou aide administrative vu les salaires qu'elle propose et vu les conditions de travail, ce qui permet d'imposer un rapport de force. Le fait d'être nombreux/ses à refuser peut aussi jouer en la faveur des salarié-e-s, d'où l'importance de se réunir lors de permanences de précaires, de réunions d'information syndicale ou de stages syndicaux.

Une annualisation du temps de travail toujours interdite

Contrairement au contrat AESH ou AED, les contrats aidés CUI-CAE ne peuvent pas mentionner une annualisation du temps de travail. Ils mentionnent une durée hebdomadaire de travail, généralement de 20h (durée minimum légale et consigne ministérielle). Celle-ci peut être modulée et la modulation doit figurer au contrat de travail (**circulaire EN du 14 janvier 2010, article L.5134-26 du code du travail**).

C'est à dire qu'il est possible d'avoir des semaines « hautes » et des semaines « basses » (par exemple faire 22h une semaine mais seulement 18h la semaine suivante) à condition toutefois que cela soit indiqué dans le contrat de travail. Mais en aucun cas il n'est possible d'étaler un volume horaire total sur l'année. Et les vacances scolaires ne sauraient être considérées comme des semaines basses. Le fait que l'école soit fermée s'apparente à une situation de chômage technique dont les salarié-e-s en CUI ne sauraient être tenus responsables. De plus, cette pratique revient à priver les personnels de l'indemnité prévue à l'**article L3141-29 du Code du Travail**, qui stipule que pendant ces périodes

de fermeture, les salariés doivent se voir attribuer une indemnité identique à celle des congés payés, c'est-à-dire au moins égale au salaire qu'illes auraient perçu s'illes avaient continué à travailler. D'ailleurs, cette pratique de l'annualisation de fait a plusieurs fois été condamnée par les conseils de Prud'hommes (Conseil de prud'hommes d'Angers / RG N°F 08/00012 jugement du 30 avril 2009, Cour d'appel de Grenoble/ RG N°12/03580 / arrêt du 15 octobre 2013...).

L'article **L3123-17 du Code du Travail** précise de plus que le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire. Au-delà de ce dixième, l'article **L.3123.19 du Code du Travail** prévoit une majoration de salaire de 25% (il s'agit d'heures complémentaires majorées).

Donc pour un contrat de 20h hebdomadaires, si le salarié fait 24h durant toute la durée de son contrat tout en étant payé 20h, il peut réclamer le paiement en sus de 2h hebdomadaires au tarif normal (SMIC) et de 2 heures majorées au taux de 25% (SMIC *1,25).

Temps de formation

Les contrats aidés de l'EN doivent prévoir des actions de formation professionnelles (**C. trav., art. L. 5134-20**) et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation du projet professionnel des personnels. Ces actions de formation peuvent être réalisées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci (**C. trav., art. L. 5134-22 et R. 5134-17**).

La mobilisation des précaires peut, là encore, permettre que ces formations soient sur le temps de travail, en arguant du fait qu'au vu des salaires, les personnels sous CUI-CAE cumulent plusieurs emplois et ne sont donc pas disponibles en dehors du temps de travail. Les formations en dehors du temps de travail ne peuvent pas être imposées aux salarié-e-s si elle ne sont pas décomptées du temps de travail dans le cadre d'une modulation, puisque dans ce cas elles ne sont pas rémunérées.

Des requalifications de CUI-CAE en contrat de travail à durée indéterminée ont été obtenues aux prud'hommes pour inexécution de l'obligation de formation. Ces requalifications ne débouchent pas sur un CDI réel mais sur des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

NE RESTEZ PAS ISOLE-E-S
CONTACTEZ SUD EDUCATION